



Jurnal Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan

Available on : <https://journal.ppnijateng.org/index.php/jkmk>

Research Article

Peningkatan Etos Kerja Perawat Pelaksana Melalui Pelatihan Self-Leadership

Martha Pitta Uli Marpaung¹, Dewi Elizadiani Suza², Diah Arruum³

^{1,2,3} Program Magister Ilmu Keperawatan, Fakultas Keperawatan, Universitas Sumatera Utara

Article Info

Article History:

Diterima 6 Oktober 2019

Key words:

Self-leadership; work ethic;
Executive nurse; Government
hospital

Abstract

Self-leadership is a power that is inherent in individuals to influence, direct, control, and push themselves to achieve the desired goals. Self-leadership training is very important to improve work behavior in hospitals. The purpose of this study was to determine the effect of self-leadership training on nurses' work ethic at the government hospital. The research method uses a quasi-experimental method with nonequivalent control two groups with pre-post test design. The research sample was taken using consecutive sampling with a total of 98 nurses, 49 nurses as the control group and 49 nurses as the intervention group. In the intervention group, self-leadership training was given, whereas the control group was not. The results of the Wilcoxon Signed Ranks test in the intervention group found that there were significant differences in work ethic before and after training ($p = 0.00$, $p < 0.05$) while in the control group there were no significant differences in work ethic before and after training ($p = 0.317$, $p > 0.05$). Spearman's Rho test results showed that there was an effect of self-leadership training on nurses' work ethic at the government hospital ($p = 0.00$, $p < 0.05$). Self-leadership training can improve nurses' work ethic at hospitals so it is recommended to conduct training on an ongoing basis to maintain consistency of work ethics in hospitals.

PENDAHULUAN

Peningkatan etos kerja memerlukan adanya suatu sikap keras dan kesungguhan dari diri sendiri, karena itu perlu ditemukan suatu dorongan yang tepat untuk memotivasi dan merubah sikap individu. Dorongan bekerja bahwa hari esok lebih baik dari hari ini, dituntut kerja keras, kreatif dan siap menghadapi tantangan zaman.

Self-leadership bermanfaat untuk membangun pengaturan diri, kognitif sosial, manajemen diri, manajemen kontrol, motivasi intriksi, dan menghasilkan komitmen dan kemandirian, kreativitas dan inovasi, kepercayaan, kerjasama, pengaruh positif dan kepuasan kerja, pemberdayaan psikologis dan efikasi diri (Neck & Houghton, 2006).

Self-leadership berasal dari konsep penghargaan intrinsik mampu

Corresponding author:

Martha Pitta Uli Marpaung

martha.marpaung78@gmail.com

Jurnal Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan, Vol 2 No 2, November 2019

DOI: <http://dx.doi.org/10.26594/jkmk.v2.i2.362>

e-ISSN 2621-5047

menyelesaikan pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki perawat di lingkungan layanan keperawatan yang mendorong perawat untuk menampilkan *self-leadership* yang kreatif dan aktif. Selain karena *self-leadership* mengurangi beban pekerjaan mengontrol bawahan, *self-leadership* juga memungkinkan individu di level manapun dalam organisasi untuk terus berkinerja dengan baik dengan mampu cari solusi dari masalah yang dihadapi (Jooste & Cairns, 2017; Lim et al., 2012; Yu & Ko, (2017). Menurut penelitian Choi dan Kim (2014); Moradpour (2015); Park, et al. (2015) menemukan strategi yang berfokus pada perilaku *self-leadership* memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja individu dan kinerja rumah sakit, dari pada individu yang tidak menunjukkan perilaku *self-leadership*.

Self-leadership berpengaruh positif terhadap penurunan *burnout* (stress yang diakibatkan oleh kerja), meningkatkan kecerdasan emosional, dan *self-regulasi* perawat. *Self-leadership* mampu menurunkan efek ketidakamanan kerja, meningkatkan kemampuan beradaptasi terhadap stress kerja dan mengarah ke strategi coping yang lebih baik, Kecerdasan emosional, *self-regulasi* mampu menghadapi kondisi kerja fisik termasuk ketersediaan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta penyediaan fasilitas yang memadai dan mendukung kondisi kerja (Sahin, 2011; Zyl, et al., 2017).

Perawat yang memiliki perilaku *self-leadership* meliputi 1) orientasi yang berfokus pada masa depan, 2) penetapan tujuan, 3) semangat, 4) prioritas, 5) motivasi diri, 6) perencanaan dan pengorganisasian, 7) memimpin melalui pengajaran, 8) advokat pasien, dan 9) belajar melalui pengalaman secara signifikan meningkatkan kinerja perawat dan kepuasan pasien (Reddy & Jooste, 2015). Menurut Gomes, et al. (2015) menemukan bahwa individu yang memiliki strategi *self-leadership* cenderung

menerapkan strategi *self goal setting, self talk, self reward, evaluating beliefs and assumptions, self punishment, self observation, self cuein, focusing thoughts on natural rewards, visualizing successful performance*, secara signifikan akan mempengaruhi perawat untuk menjadi inovatif dan peningkatan kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peningkatan etos kerja perawat pelaksana melalui pelatihan *self-leadership*.

METODE

Penelitian ini menggunakan *quasi eksperimental* dengan desain penelitian *nonequivalent control two group pre-post test design*. Sebagai peneliti memberikan manipulasi pada variabel independen untuk mengetahui efek dari manipulasi tersebut yaitu dengan melakukan perbandingan antara kelompok intervensi dan kelompok kontrol sebelum dan sesudah diberikan intervensi.

Lokasi penelitian di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Deli Serdang Lubuk Pakam, pada bulan Maret sampai dengan Juni 2019. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat pelaksana yang bekerja di RSUD Deli Serdang Lubuk Pakam yang berjumlah 254 perawat. Teknik pengambilan sampel menggunakan *teknik non probability sampling* yaitu teknik sampling yang dilakukan tidak secara acak.dengan metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *consecutive sampling*, yaitu penentuan sampel dengan memilih semua individu yang ditemui dan memenuhi kriteria pemilihan sampai jumlah sampel yang diinginkan terpenuhi (Polit & Beck, 2012). Perawat yang menjadi sampel dalam penelitian adalah yang memenuhi kriteria sebagai berikut: 1) perawat pelaksana yang bekerja di pelayanan keperawatan, 2) pendidikan minimal D III Keperawatan, 3) perawat yang bersedia menjadi responden, 4) tidak sedang mengikuti tugas belajar atau dinas luar saat penelitian dan tidak sedang cuti

kerja, 5) tugas pokok sebagai perawat pelaksana

Perhitungan jumlah sampel memakai tabel *Power analysis* dengan power $(1-\beta) = .25$, dan *effect size* (γ): .50; $\alpha = .05$ dan power test: .70 maka di dapat jumlah sampel dalam penelitian ini 45 responden untuk masing-masing kelompok. Dalam upaya mengantisipasi kemungkinan subjek atau sampel yang terpilih *drop out* maka perlu penambahan jumlah sampel 10% dari total sampel agar besar sampel tetap terpenuhi sehingga total sampel didapatkan 49 responden untuk masing-masing kelompok. Maka besar sampel untuk diteliti sebanyak 49 perawat pelaksana untuk kelompok intervensi dan 49 perawat pelaksana untuk kelompok kontrol. Kelompok intervensi dilakukan pelatihan *self-leadership*, sedangkan kelompok kontrol tidak mendapat pelatihan tetapi sebagai pembanding.

Tahap persiapan dalam penelitian ini surat lulus uji etik (*ethical clearance*), selanjutnya mengajukan surat ijin penelitian di RSUD Deli Serdang Lubuk Pakam. Peneliti berkordinasi dengan pihak rumah sakit dan kepala bidang keperawatan mengenai jadwal, tempat dan peserta pelatihan yang dilakukan di Rumah Sakit tersebut. Tahap pelaksanaan sebelum intervensi, tahap *pre-test* peneliti meminta kesediaan responden untuk menjadi sampel dengan terlebih dahulu menjelaskan maksud dan tujuan penelitian. Meminta dengan sukarela kepada responden untuk menandatangani lembar *informed consent*. Selanjutnya seluruh subjek dalam sampel penelitian yang berjumlah 98 perawat pelaksana untuk mengisi *skala self-leadership* dan etos kerja. Menjelaskan kepada responden cara mengisi kuesioner penelitian, yaitu data demografi respondent (umur, jenis kelamin, pendidikan, status pernikahan, lama bekerja). Responden mengisi kuesioner secara objektif sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Mengumpulkan kuesioner untuk selanjutnya diolah dan dianalisa sebagai hasil *pre test* sebelum dilakukan

pelatihan *self-leadership*. Responden yang memiliki skor *self-leadership* dan etos kerja perawat pelaksana dalam kategori rendah yang diikut sertakan sebagai subjek penelitian. yang jumlahnya 49 perawat pelaksana disebut kelompok intervensi dan diberi pelatihan *self-leadership*. Sedangkan perawat pelaksana yang tidak ikut dalam pelatihan *self-leadership* disebut kelompok kontrol yang juga berjumlah 49 orang.

Pelaksanaan pelatihan bagi kelompok intervensi yang terdiri dari 49 perawat pelaksana, dilakukan pelatihan sebanyak 2 tahap. Tahap 1 pelatihan *self-leadership* ini merupakan pelatihan lima jam efektif (diberikan selama satu hari). Pelatihan ini terbagi dalam lima sesi utama. Sesi pertama dimulai dengan pengenalan untuk membangun hubungan baik antara pelatih dan peserta pelatihan dan membangkitkan minat peserta, serta memberikan game *Ice breaking*. Sesi pertama dilakukan selama 30 menit. Sesi kedua mengajarkan kepada peserta konsep *self-leadership* dan strategi perilaku terfokus (*behavior focus strategy*) yang meliputi *self-observation*, *self-goal setting*, *self-reward*, *self-punishment*, *self-cueing strategy* dan melatih kepada peserta penggunaan *behavior focus strategy* dalam kehidupan sehari-hari dan aktivitas kerja. Sesi ini dilakukan selama 90 menit. Sesi ketiga mengajarkan kepada peserta *natural reward strategy* yaitu *focusing on natural rewards* dan melatih kepada peserta penggunaan strategi *self-leadership* ini dalam kehidupan sehari-hari dan aktivitas kerja. Sesi ke tiga dilakukan selama 60 menit. Sesi ke empat adalah mengajarkan kepada peserta mengenai *constructive thought strategy* yang meliputi *Visualizing successful performance*, *self-talk*, *evaluating beliefs*, and *assumptions*, dan melatih kepada peserta penggunaan strategi *self-leadership* ini dalam kehidupan sehari-hari dan aktivitas kerja. Sesi ke empat dilakukan selama 60 Menit. Sesi ke lima sesi akhir dilakukan review dan evaluasi untuk mengulas semua strategi yang ada dalam *self-leadership* sehingga pemahaman yang diperoleh peserta akan lebih komprehensif

dan diakhiri dengan penutup. Sesi ke lima dilakukan selama 60 menit.

Tahap ke 2 dilakukan dua minggu setelah pelatihan pertama. Pelatihan *self-leadership* ini merupakan pelatihan 5 jam (diberikan selama satu hari dibagi dalam empat sesi. Sesi pertama pembukaan, mengevaluasi dan melatih kembali kepada peserta strategi perilaku terfokus (*behavior focus strategy*) yang meliputi *self-observation*, *self-goal setting*, *self-reward*, *self-punishment*, *self-cueing strategy*, dalam penggunaan kehidupan sehari-hari khususnya dalam aktivitas kerja. Sesi pertama dilakukan selama 60 menit. Sesi kedua mengevaluasi dan melatih kembali kepada peserta *natural reward strategy* yaitu *focusing on natural rewards* dalam penggunaan kehidupan sehari-hari dan aktivitas kerja. Sesi ke dua dilakukan selama 60 menit. Sesi ke tiga adalah mengevaluasi dan melatih kembali kepada peserta mengenai *constructive thought strategy* yang meliputi *visualizing successful performance*, *self-talk*, *evaluating beliefs*, and *assumptions* dalam penggunaan strategi *self-leadership* ini dalam kehidupan sehari-hari dan aktivitas kerja. Sesi ke empat dilakukan selama 60 Menit. Sesi ke empat sesi akhir dilakukan review dan evaluasi pelatihan strategi *self-leadership* sehingga pemahaman yang diperoleh peserta lebih komprehensif dan diakhiri dengan penutup. Sesi ke lima dilakukan selama 60 menit.

Post-test dilakukan dua minggu setelah pelaksanaan pelatihan Tahap II dilakukan kembali pengumpulan data untuk keperluan analisa data. Keseluruhan data yang terkumpul dilakukan tabulasi atau pengolahan data dengan bantuan komputer.

HASIL

Hasil penelitian menunjukkan karakteristik perawat pelaksana pada penelitian ini adalah pada kelompok kontrol lebih banyak berusia 21-35 tahun (61,20%), lebih banyak berjenis kelamin perempuan (83,70%)

dengan status memikah (83,70%), lebih banyak berpendidikan Ners (55,10%), dan masa kerja lebih banyak 7-10 tahun (36,70%). Sedangkan karakteristik kelompok intervensi lebih banyak berusia 21-35 tahun (69,40%), lebih banyak berjenis kelamin perempuan (79,60%) dengan status memikah (79,60%), lebih banyak berpendidikan Diploma III (65,30%), dan masa kerja lebih banyak 1-3 tahun (32,70%) terpaut sedikit dengan lama kerja 4-6 tahun (30,60%). Karakteristik perawat pelaksana di RSUD Deli Serdang Lubuk Pakam dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1
Karakteristik Perawat pelaksana

Indikator	Kelompok Kontrol		Kelompok Intervensi	
	n	%	n	%
Usia				
1. 21-35 tahun	30	61,20	34	69,40
2. 36-45 tahun	17	34,70	15	30,60
3. 46-55 Tahun	2	4,10	-	-
Jenis kelamin				
1. Perempuan	41	83,70	39	79,60
2. Laki-laki	8	16,30	10	20,40
Status perkawinan				
1. Menikah	41	83,70	39	79,60
2. Tidak menikah	8	16,30	10	20,40
Tingkat pendidikan				
1. Diploma III	22	44,90	32	65,30
2. Ners	27	55,10	17	34,70
Masa kerja				
1. 1-3 tahun	7	14,30	16	32,70
2. 4-6 tahun	14	28,60	15	30,60
3. 7-10 tahun	18	36,70	7	14,30
4. Lebih dari 10 tahun	10	20,40	11	22,40

Perbedaan Etos Kerja Perawat Pelaksana sebelum dan setelah pelatihan

Hasil uji statistik *Wilcoxon Signed Ranks Test* ditemukan perbedaan *mean* pada etos kerja pada kelompok intervensi sebelum dan setelah pelatihan sebesar 59,24, dengan nilai signifikansi $p=0,00$ ($p<0,05$, H_0 ditolak, Hal ini menunjukkan pada kelompok intervensi ada perbedaan etos kerja perawat pelaksana yang signifikan antara

sebelum dan setelah pelatihan *self-leadership*, sedangkan pada

kelompok kontrol ditemukan perbedaan *mean* sebelum dan setelah pelatihan sebesar 0,04 nilai signifikansi $p=0,317$ ($p>0,05$), H_0 diterima, hal ini menunjukkan tidak ada perbedaan etos kerja perawat pelaksana yang signifikan pada kelompok kontrol sebelum dan setelah pelatihan *self-leadership* karena kelompok kontrol tidak mendapat perlakuan atau tidak mendapat pelatihan *self-leadership*, dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2
Perbedaan Etos Kerja Perawat Pelaksana sebelum dan setelah pelatihan

Etos kerja Perawat pelaksana	<i>Pre-test Rerata (SD)</i>	<i>Post-test Rerata (SD)</i>	<i>p</i>
Kelompok Intervensi	190,45 (38,914)	249,69 (19,853)	0,000
Kelompok Kontrol	238,82 (14,161)	238,86 (14,102)	0,317

Pengaruh Pelatihan *Self-Leadership* Terhadap Etos Kerja Perawat Pelaksana

Uji statistik yang digunakan untuk melihat pengaruh pelatihan *self-leadership* terhadap etos kerja perawat pelaksana adalah Uji Spearman's Rho. Hasil uji *Spearman's Rho* menunjukkan nilai signifikansi $p=0,00$ ($p<0,05$), hasil ini menunjukkan ada pengaruh pelatihan *self-leadership* terhadap etos kerja perawat pelaksana di RSUD Deli Serdang Lubuk Pakam. Hipotesa penelitian ini terbukti. Kekuatan tingkat pengaruh sebesar 0,881 yang artinya pelatihan *self-leadership* berpengaruh sempurna terhadap etos kerja, dapat dilihat pada tabel

Tabel 3
Pengaruh Pelatihan *Self-Leadership* Terhadap Etos Kerja Perawat Pelaksana

Etos kerja Kelompok kontrol/ intervensi	Rerata	<i>p</i>	rho
Sebelum pelatihan (<i>pre-test</i>)	214.63 (37,940)	0,00	0,881
Sesudah pelatihan (<i>post-test</i>)	244.28 (17,975)		

PEMBAHASAN

Kelompok intervensi diberikan pelatihan *self-leadership* sebanyak 2 tahap dengan menghadirkan *expert* dibidang *self-leadership* yaitu bidang psikologi dan manajemen keperawatan. Materi dalam pelatihan ini disusun berdasarkan pengembangan konsep dasar *self-leadership* oleh Neck dan Houghton (2006) yaitu 1) *Behavior focus strategy (self-observation terdiri dari self-goal setting, self-reward, self-punishment, self-cueing strategy)*. 2) *Natural reward strategy (focusing on natural rewards/fokus pada penghargaan alamiah)*. 3) *Constructive thought strategy (visualizing successful performance, self-talk, evaluating beliefs and assumptions)*.

Hasil penelitian menunjukkan etos kerja perawat pelaksana pada kelompok intervensi menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan antara sebelum dan setelah pelatihan dengan perbedaan *mean* sebesar 59,24 dan nilai yang signifikan $p=0,00$, $p<0,05$ sedangkan kelompok kontrol tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara sebelum dan sesudah pelatihan diberikan dengan perbedaan *mean* sebesar 0,04 dan nilai signifikansi $p=0,317$, $p>0,05$.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa pelatihan *self-leadership* memiliki perpengaruh signifikan terhadap terhadap etos kerja perawat pelaksana dengan nilai signifikan $p=0,00$, $p<0,05$, dengan kekuatan pengaruh sebesar 0,881 yang artinya pelatihan *self-leadership* berpengaruh sempurna terhadap etos kerja. Hal ini menunjukkan melalui pelatihan *self-leadership* dapat meningkatkan etos kerja perawat yang memungkinkan perawat tersebut mengubah perilaku untuk melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, mandiri, memiliki moralitas/etika kerja, memanfaatkan waktu senggang sebaik mungkin, pekerja keras, memiliki sentralisasi kerja yang baik, tidak membuang-buang waktu tetapi memanfaatkan waktu dengan baik, mampu

menahan keinginan untuk membeli sesuatu, melahirkan sikap kerja yang tinggi

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang diperoleh oleh Neck dan Manz (1996) yang menemukan bahwa pelatihan *self-leadership* berpengaruh terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan serta memberikan pengaruh positif. Melalui pelatihan *self-leadership* dapat meningkatkan keterampilan dan perilaku *self-leadership* di tempat kerja. *Self-leadership* menghasilkan perilaku kerja positif dan bermutu tinggi, kesadaran dan keyakinan yang kuat, percaya penuh, tulus serta berkomitmen, dan melahirkan sikap kerja atau perilaku kerja yang tinggi.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Agustina dan Bachroni (2012) yang menyatakan tidak ditemukan adanya pengaruh pelatihan *self-leadership* terhadap kepuasan kerja karyawan, pelatihan *self-leadership* tidak mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Menurut Neck dan Houghton (2006) yang mengemukakan bahwa pelatihan *self-leadership* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Melalui pelatihan *self-leadership* dapat meningkatkan keterampilan dan perilaku *self-leadership* di tempat kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Han dan Park (2013) menemukan bahwa *self-leadership* pengaruh positif terhadap keterlibatan kerja perawat rumah sakit umum. *Self-leadership* mengarahkan perawat lebih terlibat dalam melakukan pekerjaan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat waktu. Didukung dengan penelitian Choi dan Kim (2014); Lim et al. (2012); Rahmawaty dan Rochmah (2014); Rahayu (2012); Yu dan Ko (2017); menemukan bahwa *self-leadership* dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja perawat, ketika *self-leadership* meningkat, maka demikian juga kinerja dan kepuasan kerja perawat.

SIMPULAN

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pelatihan *Self-Leadership* mampu meningkatkan etos kerja perawat pelaksana.

UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis mengucapkan terimakasih kepada semua responden yang telah mendukung dalam penelitian ini.

REFERENSI

- Agustina, I., & Bachroni, M. (2012). Pengaruh Pelatihan Kepemimpinan Diri Untuk Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan *Jurnal Intervensi Psikologi*, 4 (2). 231-252
Doi: <https://doi.org/10.20885/IntervensiPsikologi.4.Iss2.Art6>
- Choi, H. Y., & Kim, H. M (2014) Effect Of Self-Leadership Recognized By Newly-Employed Nurses. On Job Satisfaction: Mediating Effect Of Organizational Commitment. *Journal Korean Acad Psychiatr Ment Health Nurs*. 23 (4), 242-249.
- Han, Y. H., & Park, Y. R. (2013). Effects of self-leadership and job involvement on clinical competence in general hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 19 (4), 462-469, ISSN 1225-9330 (Print) ISSN 2288-4955 (Online) doi: <http://dx.doi.org/10.1111/jkana.2013.19.4.462>.
- Jooste, K., & Cairns, L. (2014). Comparing Nurse Managers And Nurses' Perceptions Of Nurses' Self-Leadership During Capacity Building, *Journal Of Nursing Management* 22, 532-539 doi: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/jonm.12235>.
- Lim, S. M., Park, J., & Kim, H. S. (2012). The Effects Of Nurse's Communication And Self-Leadership On Nursing Performance. *Korean Journal Of Occupational Healthnursing*. doi: <https://dx.doi.org/10.5807/kjohn.2012.21.3.274>.
- Moradpour, S., Abedi, A. H., & Bahonar, A. (2015). Investigating The Relationship Between Self-Leadership And Resistance To

- Organizational Changes In The Nursing Managers Of Hospitals Affiliated With Isfahan University Of Medical Sciences, 2015. *Ann Trop Med Public Health* ;10:1333-40. doi:10.4103/ATMPH.ATMPH_205_17.
- Neck, C. P., & Houghton, J. D. (2006). Two Decades Of Self-Leadership Theory In Theory And Research: Past Developments, Present Trends, And Future Possibilities. *Journal Of Managerial Psychology*. 21 (4), 270-295. doi: 10.1108/02683940610663097.
- Neck, C. P., & Manz, C. C. (1996). Thought self-leadership: the impact of mental strategies training on employee cognition, behavior, and affect. *Journal of Organizational Behavior*, 17, 445- 467.
- Park, N. K., Lee, H. K., Lee, T. W., & Park, J. S. (2015). Correlations Among Emotionallabor, Servant Leadership: And Communication Competence In Hospital Nurses. *Korean Journal Of Occupational Health Nursing*. doi: https://doi.org/10.5807/kjohn.2015.24.2.57.
- Park, M. S., Jeoung, Y., Lee, H. K., & Sok, R. S. (2015). Relationships Among Communication Competence, Self-Efficacy, And Job Satisfaction In Korean Nurses Working In The Emergency Medical Center Setting. *The Journal of Nursing Research*, 23(2), 101Y108. doi:10.1097/jnr. 0000000000000059.
- Polit, D. F., & Beck, C. T. (2012). *Nursing Research. Generating and Assessing Evidence for Nursing Practice*. Philadelphia: Lippincot Williams & Wilkins.
- Rahmawaty, D., & Rochmah, T. N. (2014). Pengaruh Kompetensi Dan Self-Leadership Terhadap Kinerja Petugas Program Pengendalian Tuberkulosis (P2TB) Puskesmas Di Kabupaten Jember. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia* 2 (3). 169-177.
- Rahayu, E., S. (2012). Analisis Pengaruh Pengembangan Kepemimpinan Diri Kepala Puskesmas terhadap Kinerja Puskesmas. *Jurnal Administrasi Kebijakan Kesehatan*, 10 (3), 165-168.
- Reddy, P. C., & Jooste, K . (2015) Self-Leadership Behaviour Of Clinical Research Nurses In The Southern Suburbs Of Cape Town *African Journal for Physical, Health Education*,
- Yu, S., & Ko, Y. (2017). Communication Competency As A Mediator In The Self-Leadership Tojob Performance Relationshipsoyoung. *Journal Ho Mepage:Www.Elsevier.Com/Locate/Coll Collegian* 24 (2017) 421-425 Inside Out. Texas: Mcgraw. doi: http://dx.doi.org/10.1016/j.colegn.2016.09.002.
- Zyl, V. E., Mokuoane, M., & Nel, P. (2017). The Effect Of Work Stress And Emotional Intelligence On Self-Leadership Among Nurses In Leadership Positions In The Lesotho Ministry Of Health And Social Welfare. *Africa Journal of Nursing and Midwifery* 19 (1).